

УДК 331.21

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Михайлова Л.В.

старший преподаватель

Казанский государственный аграрный университет,

Казань, Россия

Гайфуллина Э.Р.

магистрант

Казанский государственный аграрный университет,

Казань, Россия

Аннотация: В данной статье изучаются основные принципы научной организации труда, также обобщаются мотивирующие факторы, в результате чего разрабатываются и приводятся основные принципы в оплате труда для работников аграрной сферы.

Ключевые слова: заработная плата, научная организация труда, принципы оплаты труда, мотивирование и стимулирование работников, тарифная концепция.

IMPROVEMENT OF REMUNERATION OF LABOUR IN AGRICULTURE

Mikhajlova L. V.

senior lecturer

Kazan state agrarian University,

Kazan, Russia

Gaifullina E. R.

undergraduate

Kazan state agrarian University,

Kazan, Russia

Abstract: This article examines the basic principles of scientific organization of labor, also summarizes the motivating factors, resulting in the development and presentation of the basic principles of remuneration for workers in the agricultural sector.

Keywords: wages, scientific organization of labor, principles of remuneration, motivation and stimulation of employees, tariff concept.

На сегодняшний день организация оплаты труда в сельском хозяйстве играет очень важную роль, так как именно труд является важнейшим элементом производства в сельском хозяйстве.

По новейшим концепциям заработная плата - это сложная социально-экономическая категория, элемент трудовых отношений; это доход наемного работника, обеспечивающий определенный жизненный уровень работнику и членам его семьи; это и элемент рынка труда, выступает как цена товара, рабочая сила. Это, наконец, существенная доля расходов производства, эффективное средство стимулирования труда (для работодателей). Другими словами, заработная плата - это часть общественного продукта, которая в денежной форме выдается работнику в соответствии с количеством и качеством затраченного труда [2].

Основная функция заработной платы – это мотивирование и стимулирование работников к эффективному труду. Система оплаты и стимулирования труда работников проявляется в условиях: коллективного договора, трудового договора и актами работодателя.

Значение и место оплаты труда в повышении трудовой активности работника, результативности производства трудно переоценить. Поскольку выбор форм и систем оплаты труда нередко диктуют особенности сельскохозяйственного производства, экономики отрасли и страны в целом.

Оплата труда работников является компенсацией труда наёмного работника в организации, которая соответствует качеству и количеству выполненной работы. Размеры этой компенсации имеют вполне определенные количественные границы, так как, с одной стороны, они должны обеспечить работнику – определённый уровень удовлетворения его индивидуальных и социальных потребностей, которые необходимы для восстановления его трудоспособности, потребленной в процессе производства; а с другой, работодателю – получение на данном рабочем месте от работника результата, нужного для достижения конкретной цели организации.

Таким образом, оплата труда – это совокупность отношений, возникающих между работником и работодателем, в результате которых работник получает компенсацию за затраченный им в процессе производства продукции труд.

Принципами научной организации труда являются:

1) принцип научности. Он предполагает тщательное всестороннее и систематическое исследование трудовых процессов. Применение новейших технологических средств и методов исследования. Соблюдение данного принципа позволяет избегать субъективизма и избегать не научных и не рациональных решений;

2) принцип плановости. Плановость помогает определить направления внедрения научной организации труда на предприятии, а также рассматривать направления развития предприятия;

3) принцип комплексности. Наибольшая эффективность может быть достигнута только тогда, когда происходит работа по всем направлениям по рационализации трудовых процессов;

4) принцип непрерывности обозначает, что научная организация труда должна следовать за техническим прогрессом непрерывно;

5) принцип нормативности предполагает, что внедрение и реализация научной организации труда должна осуществляться соответственно нормативной базе. Нормативная база предполагает под собой нормы, нормативы, различные документы, регламентирующие трудовые процессы;

б) принцип экономичности. Он предполагает достижение максимальных результатов, но при оптимальных затратах. Принцип экономичности предполагает не только экономику затрат, но и их оптимальное использование.

Составная часть организации труда — его материальное стимулирование, под которым понимают систему поощрений, побуждающая работника более полно использовать свои трудовые способности для получения дополнительной выгоды работодателю, применяющий элементы стимулирования труда.

Оценка мотивирующих факторов происходит через:

- 1) ранжирование факторов мотивации персонала;
- 2) проведение примеров наиболее эффективных способов поощрения;
- 3) определение уровня удовлетворенности трудом;
- 4) оценка удовлетворенности трудом [3].

Как и в любой другой области, сфере, отрасли, науке и прочем, в оплате труда в сельском хозяйстве имеется ряд проблем, такие как: постоянно увеличивающийся разрыв в уровне оплаты труда работников, занятых в сельском хозяйстве и других отраслях; дискриминация в оплате труда, необоснованная дифференциация денежных доходов; снижение стимулирующей роли оплаты труда; высокая задолженность по оплате труда и многие другие.

В этой связи, основными принципами при оплате труда у работников в сельском хозяйстве должны быть:

1. заработная плата у сотрудников должна быть больше прожиточного минимума, установленной данным регионом и страной;

2. максимальная независимость компании в проблемах организации заработной платы;
3. опережающие темпы производительности работы темпам увеличения оплаты труда;
4. оплата согласно окончательным итогам производства и в согласовании с количеством потраченного времени;
5. выплата премии или бонусов за отлично выполненную работу;
6. денежный интерес работников в росте прибыли у предприятия;
7. обеспечение оптимальных пропорций в выплате заработной платы за физический труд или интеллектуальный;
8. соотношение в заработной плате единичных профессий, категорий и групп;
9. индексирование оплаты труда с учетом инфляции;
10. выявление рационального удельного веса оплаты труда в себестоимости продукции;
11. анализ оплаты труда в аналогичных учреждениях и составление плана ее превышения;
12. вычисление средней оплаты труда одного сотрудника в районе (регионе) и составление плана ее превышения;
13. вычисление динамики увеличения оплаты труда и единичных ее компонентов (премии, бонусы);
14. оценка цены рабочей силы.

Тарифная концепция предполагает собой комплекс нормативов, благодаря которым исполняется регулирование оплаты труда различных категорий персонала. Система мотивации труда должна стимулировать работников к достижению цели компании [4].

В заключение хочется отметить, что оплата труда является одним из главных факторов социально-экономической жизни страны, коллектива,

человека. Заработная плата является основным источником доходов для большинства работников, а это значит, что она является мощным стимулом повышения эффективности труда и производительности.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (редакция от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с03.10.2016)
2. Асалиев А. М. Экономика труда: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 171 с.
3. Михайлова Л.В. Разработка и внедрение усовершенствованной методики составления бизнес-плана для крестьянских (фермерских) хозяйств // Современные тенденции формирования кадрового потенциала агропромышленного комплекса: в условиях научно-технологических вызовов и устойчивого развития сельских территорий. Материалы I Международной научно-практической конференции. 2017. С. 127-131.
4. Мухаметгалиев Ф.Н. Рекомендации по оплате труда в сельском хозяйстве / Ф.Н. Мухаметгалиев, Н.М.Якушкин, Т.Е.Романова и др. – Казань: Казан. ун-т, 2012. – 487 с.3.

Оригинальность 88%